



INDEX
упрощаем поиск

Философия DevOps и формирование IT-команды



Анна Атрошкина

2010 - по сегодняшний день IT-рекрутер

С 2016 co-founder it-рекрутингового агентства INDEX

А раньше...

2000 - 2003 - редактор телевизионных программ

2003 - 2005 – руководитель проектов в рекламном агентстве Delta-Plan

2005-2010 – менеджер по маркетингу и PR уральского офиса HeadHunter



**Эта презентация для, кто
так или иначе занимается
наймом**

Team Lead

Tech Lead

СТО

Product/Project

.....

**НАНИМАЮЩИЙ
МЕНЕДЖЕР**



HR делает ваш продукт

**Команды делают продукт - HR
«поставляет» вам команды**

**Успех вашего проекта зависит
от HR и рекрутера. Просто
смириться с этим!**

Нанимающий менеджер смотрит на рынок труда глазами Google или HR

- Нет таких специалистов
 - Нет таких зарплат
- Наша вакансия никому не интересна
 - Сейчас все хотят удалёнку
- С legасу никто не хочет иметь дело, поэтому люди к нам не идут

Это заговор HR-ов?



Не думаю!

Кого ищет нанимающий менеджер



Кого ищет рекрутер

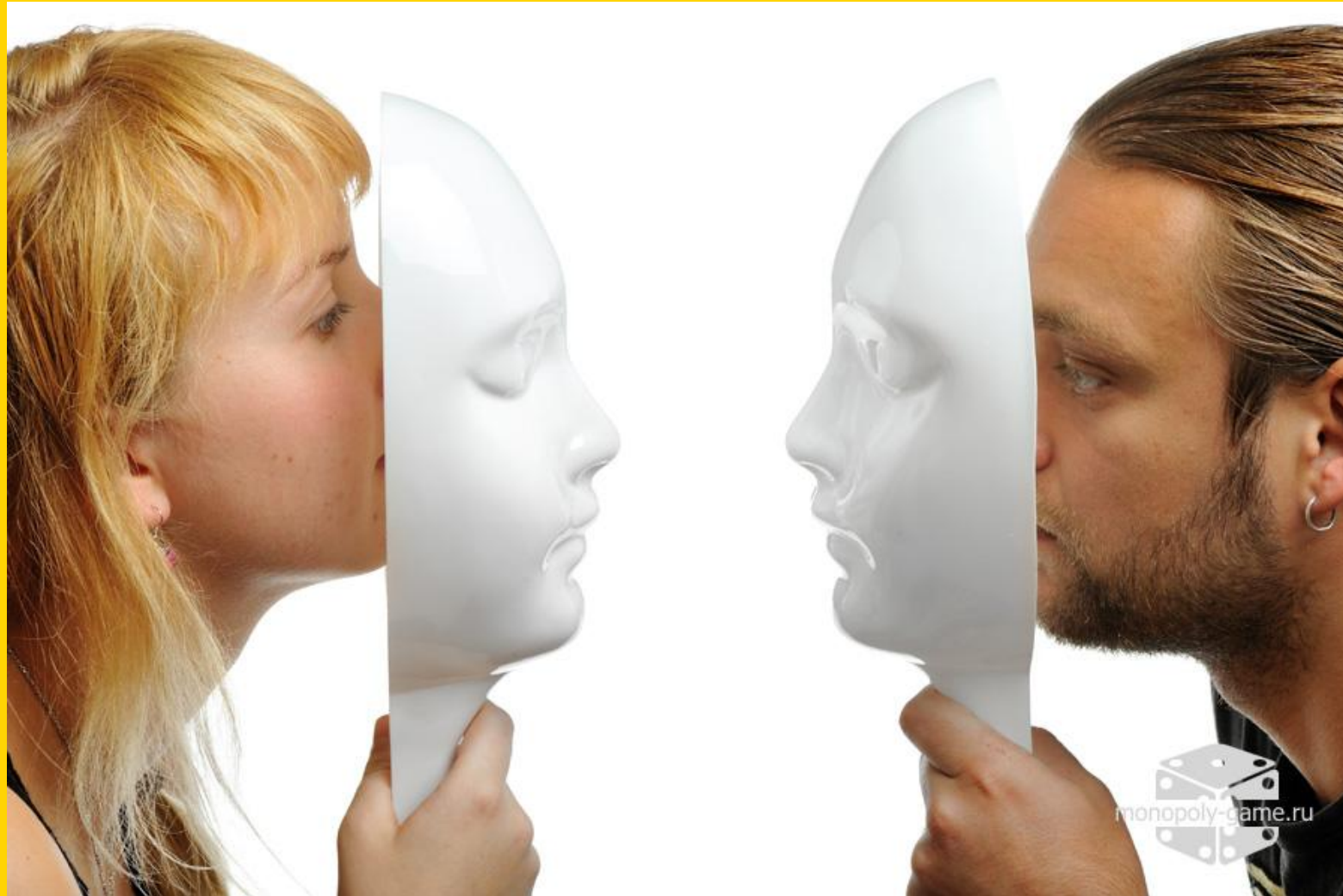


Решает тот, кому больше всех надо?

Здорово, что проблема не
на нашей стороне



Пора признать, что эта наша общая боль!



DevOps философия

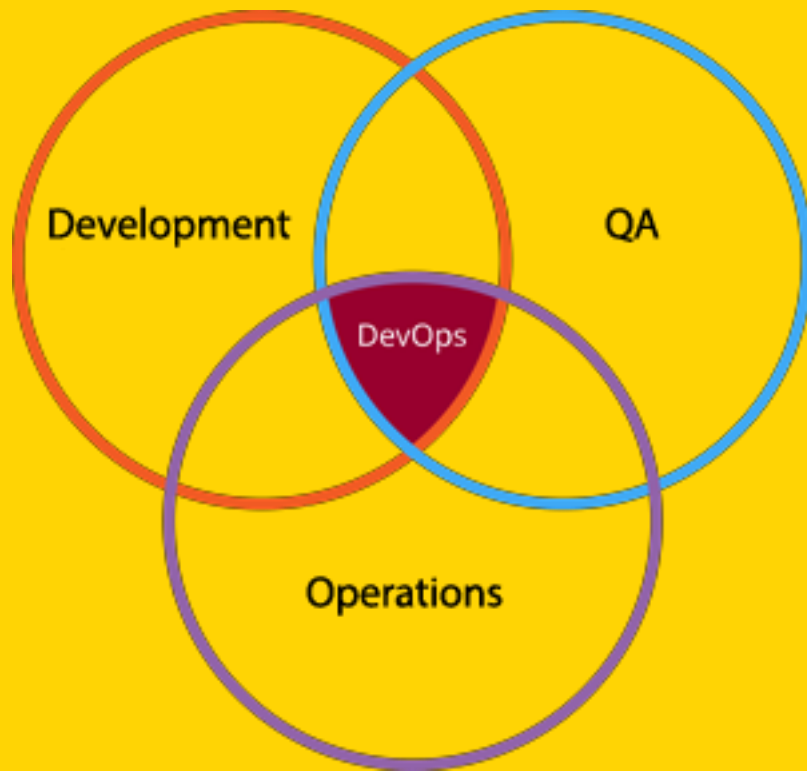


Активное **взаимодействие** и интеграция специалистов

Идея тесной **взаимозависимости** разработки и эксплуатации программного обеспечения

Нацелен на **быстрое создание** и обновление программных продуктов и сервисов.

HR - DevOps





- Plan = планирование найма
- Code = поиск кандидатов
- Build = представление кандидатов
- Test = процесс интервью
- Release = предложение о работе
- Deploy = онбоардинг
- Operate = мотивация и удержание
- Monitor = коммуникация и аналитика

Plan = планирование найма

В «классическом» подходе	DevOps философия
План разработки и развития ПО не учитывает ситуацию на рынке труда	План разработки строится с учетом наличия и стоимости специалистов на рынке
Стихийный найм	HR участвует в «продуктовых» стендапах/планерках/встречах и присматривает кандидатов заранее

Code = поиск кандидатов

В «классическом» подходе	DevOps философия
Рекрутер пишет текст вакансии, как понял. Кандидаты видят текст вакансии как понял рекрутер.	Нанимающий менеджер участвует в создании контента (текст вакансии/пост в telegram-каналах/картинка в соцсетях)
Рекрутер размещает вакансию только на привычных ресурсах.	Нанимающий менеджер размещает вакансию с своих соц. Сетях
Рекрутер ищет по традиционному алгоритму	Нанимающий менеджер участвует в распределении ресурсов

Build = представление кандидатов

В «классическом» подходе	DevOps философия
Рекрутер пишет сопроводительное письмо исходя из своих представлений о важном	В сопроводительном письме рекрутер описывает только необходимый нанимающему менеджеру опыт
Обратная связь по резюме поступает в неопределенный срок или (и) не конкретная	Обратная связь поступает в течение максимум двух рабочих дней. Развернутая.

Test = процесс интервью

В «классическом» подходе	DevOps философия
Нанимающий менеджер читает резюме за 5-10 минут до собеседования	Нанимающий менеджер приходит на интервью с подготовленными вопросами.
Нанимающий менеджер на интервью кодит/отвечает на письма/читает Хабр	Представляется, внимательно слушает кандидата, продает компанию или вакансию даже неподходящему кандидату
Тестовое задание не интересное/не релевантно позиции/слишком большое	Дает тестовое задание, которое было бы приятно сделать самому или не дает совсем.

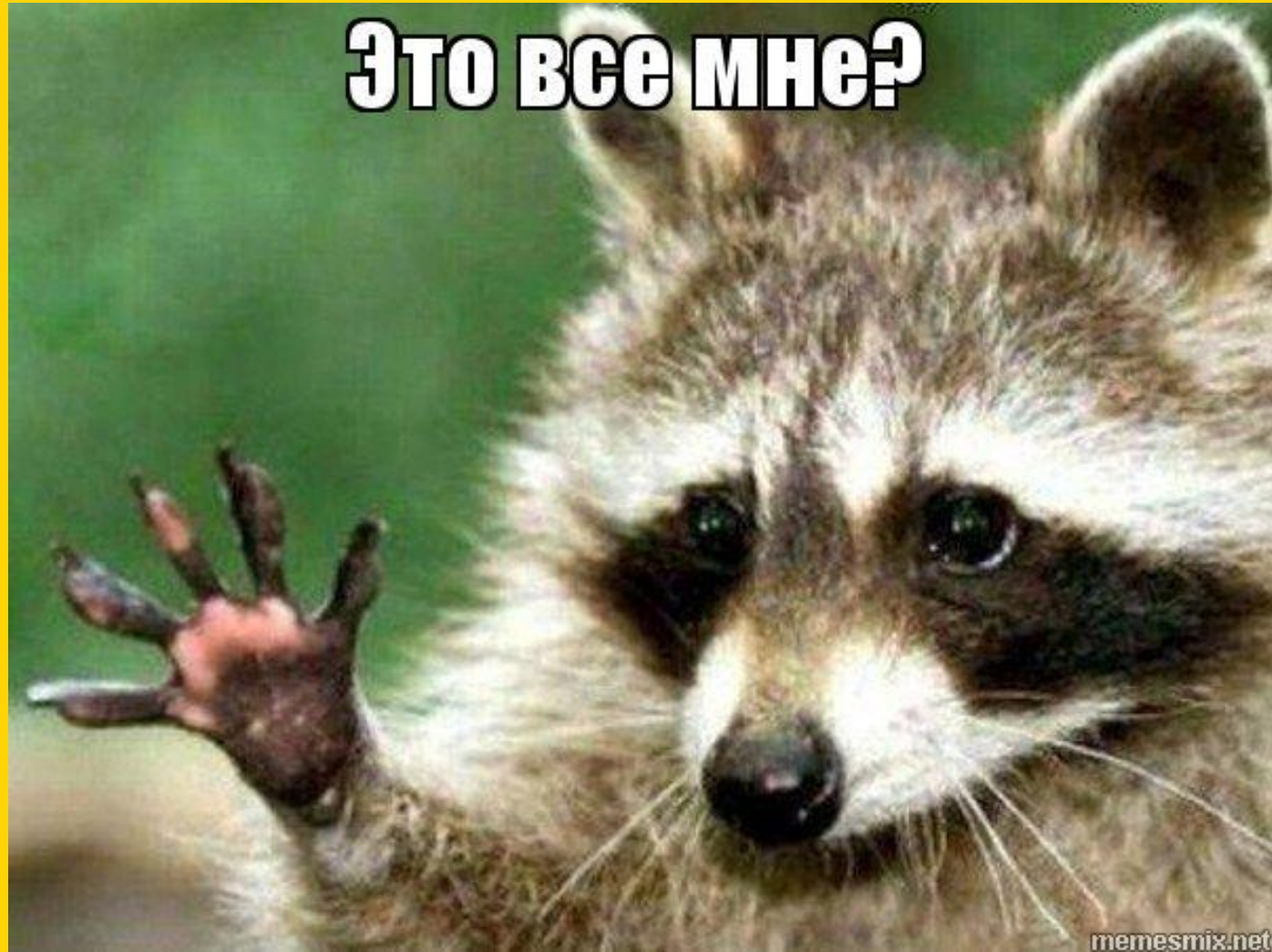
Release = предложение о работе

В «классическом» подходе	DevOps философия
У хорошего кандидата от 3-х до бесконечности примерно одинаковых офферов	Нанимающий менеджер пишет короткое сопроводительное личное письмо кандидату и допродает оффер.
У нас нет удаленки/гибкого графика/оплачиваемых конференций и т.д. Давайте следующего	Нанимающий менеджер совместно с HR индивидуально подходит к пожеланиям кандидатов
Давай всех посмотрим	Нанимающий менеджер делает предложение понравившемуся кандидату, даже если он первый

- Deploy = онбординг , Deploy = онбординг
 - Operate = мотивация и удержание
 - Monitor = коммуникация и аналитика

В «классическом» подходе	DevOps философия
У нас текучка! Что делать?	Давай придумаем, как удержать ключевых/развивать джунов/растить команду

ЭТО ВСЕ МНЕ?



70-80% задач на стороне рекрутера



Но без нанимающего менеджера не обойтись!

Вопрос только в том, кто сделает первый шаг!



Пожелания, претензии и вопросы шлите мне)



Anna@index-hr.ru

@Aatroschkina